

il Giurista del Lavoro

Mensile di approfondimento giuridico, fiscale, previdenziale e assicurativo in materia di lavoro

Aprile
2010

Sommario

Il limite al potere di controllo del datore di lavoro sull'uso di strumenti informatici

L'applicazione dell'art. 4 dello Statuto dei Lavoratori

di Luigi Pelliccia 2

Rifiuto al trasferimento disciplinare e organizzativo: cosa può fare l'azienda e le conseguenze per il lavoratore

di Emanuela Nespoli 16

Breve guida ai licenziamenti collettivi

di Pietro Scudeller 21

La maturazione del trattamento di fine rapporto tra contrattazione collettiva e giurisprudenza

di Cristian Valsiglio 26

La transazione dei debiti per i premi Inail e i contributi Inps

di Sergio Mogorovich 31

Clausole e accordi

Gli accordi di armonizzazione nel caso di trasferimento d'azienda

di Roberto Vaspolli 43

Osservatorio Giurisprudenziale
Approfondimenti su sentenze di particolare interesse

a cura di Romina Dalzini 50

Ultime dalla Cassazione

Rapida panoramica delle ultime pronunce della Suprema Corte

a cura di Romina Dalzini 53

Supplemento Monografico

Commento al Testo Unico sulla sicurezza del lavoro - 3ª parte
di Daniele Iarussi

Breve guida ai licenziamenti collettivi

PIETRO SCUDELLER

Il presente lavoro vuol essere una guida succinta alla procedura di licenziamento collettivo, con nessuna pretesa di completezza, ma anzi con pretese di snellezza, al fine di costituire una introduzione alla disciplina, con uno sguardo soltanto ad alcune tra le pronunce giurisprudenziali più rilevanti.

1. Nozione e campo di applicazione

La nozione di licenziamento collettivo si trova nell'art. 24 della Legge 223/1991: esso ricorre quando, "in conseguenza di una riduzione o trasformazione di attività o di lavoro" il datore di lavoro che abbia più di quindici dipendenti "intende effettuare almeno cinque licenziamenti, nell'arco di centoventi giorni, in ciascuna unità produttiva o in più unità produttive nell'ambito del territorio di una stessa provincia"¹.

Il collocamento in mobilità si ha invece quando un'azienda già ammessa al trattamento di integrazione salariale straordinaria (C.I.G.S.) non sia in grado di garantire il reimpiego di tutti o alcuni dei lavoratori sospesi (art. 4 legge citata)²⁻³.

In effetti è sufficiente l'intenzione (purché reale e non fraudolenta⁴) di procedere ad un numero di almeno cinque licenziamenti nell'arco temporale indicato, indipendentemente dal numero dei licenziamenti effettivamente irrogati al termine della procedura, che possono risultare anche meno di cinque.

"L'eventuale riduzione del numero delle eccedenze inizialmente comunicato costituisce un auspicabile esito fisiologico della procedura"⁵ e senza che ciò infici la natura collettiva del licenziamento.

L'istituto si applica solamente alle imprese e ai datori di lavoro⁶ che abbiano più di 15 dipendenti⁷,

(1) Trib. Torre Annunziata, 11 marzo 2009 ha avuto modo di osservare che "non debbono essere qualificati, ai sensi dell'art. 24 legge n. 223/1991 come collettivi i licenziamenti intimati a cinque dipendenti nell'arco di centoventi giorni se i rapporti interessati dal recesso siano *part-time*". I lavoratori a tempo parziale devono infatti computarsi in proporzione all'orario svolto, a norma dell'art. 46 D.Lgs. n. 276/2003.

(2) Poiché l'art. 24 citato, sulla riduzione del personale per licenziamenti collettivi, richiama quasi integralmente la disciplina sulla messa in mobilità dei lavoratori già in C.i.g.s., le regole delle due discipline sono pressoché identiche, anche se non del tutto.

(3) Peraltro nella messa in mobilità, successiva alla cigs, non occorre rispettare il numero minimo di 5 persone e la procedura può essere attivata anche per un solo esubero: cfr. Cass. Lav., 8 febbraio 2010, n. 2734, in *Guida al lavoro* n. 10/2010, p. 35.

(4) Vi è infatti il rischio della simulazione di una intenzione di licenziare più di cinque dipendenti, che poi vengano ridotti a meno, per la possibilità, solamente in caso di licenziamento collettivo, di far conseguire ai licenziati l'indennità di mobilità. È quindi possibile in questi casi dimostrare la frode alla legge, con possibilità di integrazione del reato di truffa ai danni dell'INPS, seppur la prova si presenti piuttosto difficile (cfr. i casi di Pret. Monza, 7 novembre 1994, in *D&L*, 1995, 321; Pret. Milano, 16 gennaio 1996, in *RIDL*, 1997, II, 197).

(5) Così Cass., 6 agosto 1987, n. 6761.

(6) Per l'effetto dell'interpretazione estensiva imposta dalla sentenza della Corte di Giustizia dell'Unione Europea del 16 ottobre 2003 (*RIDL* 2004, II, 229), il legislatore italiano è intervenuto con il D.Lgs. 110/2004 che ha esteso gran parte della normativa anche ai datori di lavoro privati non imprenditori.

(7) Il limite dimensionale riguarda però l'intera impresa, non la singola unità produttiva come nel caso dell'art. 18 St. Lav.: Pretura Milano, 19 aprile 1994, *D&L*, 1994, 840.

esclusi i casi di scadenza di rapporti a termine, di fine lavoro nelle costruzioni edili e i casi di attività stagionali e saltuarie.

Vi è peraltro contrasto in dottrina e in giurisprudenza tra chi ritiene che il criterio di computo debba essere quello dell'art. 1 L. 223/91, e pertanto la media dei dipendenti occupati negli ultimi sei mesi, e chi invece preferisce indicare il criterio in uso per i licenziamenti individuali quindi facendo riferimento al numero dei dipendenti occupati al momento dell'avvio della procedura⁸.

Sul versante dei lavoratori, invece, va tenuto presente che la L. 236/1993, all'art. 8, 2° comma, ha esteso l'applicabilità della disciplina anche ai soci lavoratori di cooperative di produzione e lavoro; inoltre i licenziamenti collettivi possono coinvolgere "gli impiegati, gli operai e i quadri eccedenti". Se ne dovrebbero quindi ritenere esclusi i dirigenti, non mancando tuttavia autorevoli opinioni nel senso della loro inclusione. La procedura va seguita anche in caso di licenziamenti collettivi che conseguano alla cessazione totale dell'attività, anche da parte della eventuale curatela fallimentare⁹.

2. Indennità di mobilità per i licenziati

In entrambi i casi la procedura è (quasi) la stessa ed ai lavoratori, licenziati ovvero "messi in mobilità", spetta l'indennità di mobilità¹⁰: per un periodo massimo di 12 mesi, elevato a 24 per gli ultra quarantenni e a 36 per gli ultra cinquantenni, l'Inps corrisponde loro il 100% del trattamento di Cassa Integrazione Guadagni (che a sua volta è pari all'80% della retribuzione) per i primi 12 mesi e l'80% di esso (pari quindi al 64% della retribuzione) per i mesi dal 13° al 36° (con determinati massimali). Agli stessi lavoratori si applicano inoltre gli incentivi per la rioccupazione previsti per gli

iscritti nelle liste di mobilità dall'art. 8, L. 223/91: possibilità di assunzione a termine per 12 mesi con contribuzione prevista per gli apprendisti; in caso di trasformazione a tempo indeterminato, è prevista la contribuzione ridotta come sopra per (altri) 12 mesi con, in aggiunta, un contributo mensile per il nuovo datore di lavoro pari al 50% dell'indennità di mobilità che spetterebbe al lavoratore per un massimo di 12 mesi, o 24 se il lavoratore ha più di 50 anni; la contribuzione ridotta spetta invece per diciotto mesi per gli assunti a tempo indeterminato fin dall'origine.

L'art. 7, comma 5, L. 223/91 prevede quanto segue: "I lavoratori in mobilità che ne facciano richiesta per intraprendere un'attività autonoma o per associarsi in cooperativa in conformità alle norme vigenti possono ottenere la corresponsione anticipata dell'indennità".

La corresponsione comporta ovviamente la cancellazione dalla lista dei lavoratori in mobilità.

Se entro 24 mesi dalla corresponsione il lavoratore viene assunto, presso soggetti privati o pubblici, è dovuta la restituzione di quanto percepito.

Al lavoratore licenziato spetta poi anche il diritto di precedenza nelle riassunzioni presso la medesima azienda nei sei mesi successivi al licenziamento (art. 8, comma 1, L. 223/1991).

3. Il presupposto

Il presupposto ("una riduzione o trasformazione di attività o di lavoro") è costituito da una effettiva e non transeunte riduzione di personale, senza necessità di una ristrutturazione materiale, né di un ridimensionamento dell'attività aziendale. Esso non viene meno per successiva effettuazione di straordinario, appalti a terzi, o assunzioni in posizioni diverse da quelle soppresse¹¹.

(8) Per una panoramica delle contrapposte sentenze al riguardo cfr. L. CORAZZA, in *Diritto del lavoro, Commentario diretto da Franco Carinci*, III, UTET, 2007, p. 498.

(9) Cfr. Cass. civ., 2 marzo 2009 n. 5032, in *Il Fallimento*, 10/2009, p. 1154.

(10) L'indennità spetta se il lavoratore licenziato è in possesso di un'anzianità aziendale di almeno 12 mesi, di cui almeno 6 di effettivo lavoro - compresi i periodi di sospensione del rapporto per ferie, festività, infortuni, periodi di astensione dal lavoro per gravidanza e puerperio - cespilato in esecuzione di un rapporto a carattere continuativo e comunque non a termine. Non hanno invece diritto all'indennità di mobilità: i lavoratori impegnati in attività stagionali - anche di fatto - o saltuarie; i lavoratori assunti a tempo determinato; i dirigenti; gli apprendisti; i lavoratori licenziati per riduzione del personale da aziende escluse dal campo di applicazione della Cig straordinaria.

(11) Così Cass. 9 settembre 2003, n. 13182 e Cass. 29 aprile 2004, n. 8269.

L'onere della prova della sussistenza di questo presupposto sostanziale grava sul datore di lavoro.

La valutazione di non poter ricorrere a misure alternative, di non poter adottare misure idonee a porre rimedio alla predetta situazione ed evitare, in tutto o in parte, la dichiarazione di mobilità e di non ritenere possibile una utilizzazione diversa di tale personale, o di una sua parte, nell'ambito della stessa impresa costituisce un giudizio di convenienza economica insuscettibile di controllo giudiziario e rilevante solo come oggetto necessario dell'informativa e dell'esame congiunto con i sindacati¹².

4. La procedura

La violazione delle norme procedurali determina l'inefficacia dei licenziamenti e l'applicabilità dell'art. 18 Stat. dei Lav. (onere di reintegrazione effettiva e risarcimento del danno): è quindi importante rispettarle rigorosamente.

5. La comunicazione iniziale

La procedura inizia con l'obbligatoria comunicazione scritta alle r.s.a. e ai rispettivi sindacati o, in mancanza, ai sindacati territoriali maggiormente rappresentativi e, in ogni caso, alla Direzione Provinciale (o Regionale se le unità produttive interessate sono dislocate nel territorio di più province) del Lavoro.

La decisione di procedere alle riduzioni può partire anche dalla società controllante di un gruppo d'impresе, per i dipendenti di aziende controllate¹³.

La comunicazione deve contenere: i motivi che determinano la situazione di eccedenza; i motivi tecnici, organizzativi e produttivi per i quali si ritiene di non poter adottare misure idonee a porre rimedio alla predetta situazione¹⁴; il numero, la collocazione aziendale e i profili professionali del personale eccedente¹⁵, nonché del restante personale impiegato; i tempi di attuazione del programma di mobilità; le eventuali misure programmate per fronteggiare le conseguenze sul piano sociale dell'attuazione del programma; il metodo di calcolo delle eventuali attribuzioni patrimoniali diverse da quelle previste dalla legge o dalla contrattazione collettiva (i superminimi).

Le eventuali carenze della comunicazione, per falsità, genericità, mera ripetizione dei motivi che avevano indotto alla c.i.g., ecc. comportano l'inefficacia dei licenziamenti.

6. Costo della procedura

A questa comunicazione va allegata la copia della ricevuta del versamento all'INPS di una somma pari al trattamento massimo mensile di integrazione salariale per il numero dei lavoratori eccedenti.

Ciò vale però solamente per le imprese che rientrano nel campo di applicazione della indennità di mobilità, escluse quindi, ad esempio, le imprese edili¹⁶.

Tale somma costituisce anticipazione dell'onere per il datore di lavoro previsto per accedere alla procedura, che è pari a 6 volte la somma suddet-

(12) Così Cass. S.U., 11 maggio 2000, n. 302. Cass., 9 settembre 2003, n. 13182 e Cass., 20 dicembre 2004, n. 23607 osservano che i vincoli procedurali compensano la libertà dell'imprenditore di decidere la riduzione dell'organico; Cass., 15 aprile 2004, n. 7221 rileva la insindacabilità da parte del giudice della scelta delle posizioni da sopprimere.

(13) Si veda Corte Giustizia Comunità Europee Sez. IV, Sentenza 10.9.2009, n. 44 (in *DPL* n. 42/2009 p. 2408, con nota di R. SCHIAVONE).

(14) Cass. Lav. 11 aprile 2003, n. 5770, in *Foro it.* 2003, I, 1381, ha affermato che "sono inefficaci i licenziamenti comminati in esito ad una procedura di mobilità, la cui comunicazione di avvio non rechi l'indicazione dei motivi tecnici, organizzativi e produttivi che impediscono l'adozione di misure atte ad evitare la dichiarazione di mobilità". In sostanza la comunicazione deve consentire al sindacato di poter esercitare un effettivo controllo sulla programmata riduzione del personale.

(15) Non è necessario indicare già i nomi delle persone da licenziare, che dovrebbero normalmente essere scelte alla fine della procedura, sulla base dei criteri concordati o, in mancanza di accordo sul punto con i sindacati, indicati dalla legge. Cfr. Cass. Lav., 12 agosto 2009, n. 18253, in *MGL* 2010, 1-2, p. 41.

(16) Oltre alle esclusioni soggettive, la possibilità di non dover pagare il cd. contributo d'ingresso può derivare anche da situazioni oggettive: "le aziende che collocano in mobilità sono in tutto o in parte sollevate, ai sensi del comma 5 dell'art. 5, legge n. 223/1991, dal pagamento all'Inps dell'onere economico per ciascun lavoratore pari a sei volte il trattamento mensile iniziale di mobilità, pagabile in trenta rate mensili, qualora reperiscano a favore dei dipendenti offerte di lavoro a tempo indeterminato. In tal caso non sono tenute al pagamento all'Inps delle rimanenti rate relativamente ai lavoratori che perdano il diritto al trattamento di mobilità in conseguenza del rifiuto di tali offerte ovvero per tutto il periodo in cui essi, accettando le offerte procurate dall'impresa, abbiano prestato lavoro. Il predetto beneficio è escluso per le imprese che, al momento del licenziamento, presentano assetti proprietari sostanzialmente coincidenti con quelli dell'impresa che assume ovvero risultino con quest'ultima in rapporto di collegamento o controllo". Così Cass. Lav., 4 febbraio 2010, n. 2616, in *Guida al lavoro* n. 10/2010, p. 33.

ta, per le aziende che procedano a riduzioni di personale dopo un periodo di cassa integrazione guadagni straordinaria, ridotta a 3 volte in caso di raggiungimento dell'accordo con i sindacati (di cui si dirà oltre), versabile in trenta rate mensili.

Se tuttavia l'azienda che procede ai licenziamenti non ha effettuato la C.i.g.s., il costo diventa di 9 volte la somma suddetta, sempre riducibili a 3 in caso di accordo aziendale¹⁷.

In caso di riduzione successiva del numero di esuberanti programmati, la somma versata eventualmente in eccesso si recupererà mediante conguaglio nei versamenti successivi.

7. L'esame congiunto

Entro 7 giorni dalla comunicazione le r.s.a. o i sindacati possono chiedere di esperire un esame congiunto della situazione.

La fase di consultazione deve esaurirsi nel termine di 45 giorni.

In caso di esito negativo di essa, la Direzione Provinciale del Lavoro convoca le parti, formulando proposte; tale fase ulteriore deve esaurirsi entro 30 giorni dalla comunicazione alla D.P.L.

Questi due termini (45 + 30 = 75) sono ridotti alla metà (quindi per un totale di 38 giorni) se le eccedenze programmate sono inferiori a dieci.

La fase di esame congiunto, rispetto alla quale il datore di lavoro ha solamente un obbligo di contrattare lealmente, ma nessun obbligo di raggiungere un accordo, è finalizzata a consentire un vaglio delle eventuali possibilità alternative ai licenziamenti (assegnazione a mansioni diverse, distacchi, trasferimenti, riduzioni di orario, contratti di solidarietà, riqualificazione dei lavoratori o riconversioni produttive, ecc.).

Se più d'uno fossero i sindacati che chiedono l'esame congiunto, il datore di lavoro può procedere ad esso anche a tavoli separati (Pret. Ravenna, 4 agosto 1995, *LG*, 1996, 50).

Nella pratica, spesso accade che si convochino preventivamente r.s.a. e/o sindacati e, una volta raggiunto l'accordo con essi e stilato il relativo verbale, si dia avvio ai passi formali della procedura.

Ciò anche perché "la conclusione dell'accordo dovrebbe rendere inattaccabile la procedura da parte dei sindacati firmatari e dei loro iscritti, fondando altresì nei confronti di chiunque una presunzione di correttezza della procedura e di sussistenza dei presupposti sostanziali del licenziamento collettivo"¹⁸.

L'eventuale accordo con i sindacati, oltre a consentire lo sconto notevole del costo della procedura visto sopra, può permettere altresì una dilazione del termine di 120 giorni per la intimazione dei licenziamenti (art. 8, L. 236/93).

8. I criteri di scelta

La selezione dei licenziandi viene operata dal datore di lavoro, in autonomia, al termine della procedura; essa deve tuttavia rispettare i criteri previsti dai contratti collettivi di lavoro (compreso, eventualmente quello aziendale, concluso in sede di esame congiunto) o, in mancanza, dalla legge.

La legge prevede i seguenti criteri: a) carichi di famiglia; b) anzianità; c) esigenze tecnico-produttive ed organizzative.

I criteri possono concorrere tra loro; è aperta la questione se uno dei criteri possa prevalere sugli altri, in particolare se possa darsi prevalenza al criterio delle esigenze tecnico produttive o organizzative: molte sentenze affermano che i criteri debbono operare in concorso fra loro; tuttavia si è giunti anche a riconoscere che le esigenze tecnico-produttive o organizzative possono prevalere sulle altre, purchè non sottendano intenti elusivi o discriminatori¹⁹ o la prevalenza sia comunque motivata con fattori obiettivi²⁰.

In ogni caso "la comparazione non è dovuta, in quanto per definizione impossibile, per gli addetti a posizioni uniche: Cass., 15 aprile 2004, n. 7221,

(17) Cfr. art. 24, comma 3, L. 233/1991.

(18) A. VALLEPONA, in *Istituzioni di diritto del lavoro*, II, Cedam, 2005, p. 513.

(19) Cass. 1201/00; 4938/89.

(20) Pret. Livorno, 2 agosto 1993, in *RIDL* 1994, II, 574, con nota di DEL PUNTA.

GL, 2004, n. 27, 46. Lo stesso vale allorché siano sopresse tutte le posizioni di un certo tipo esistenti in azienda²¹.

Nel senso che i criteri di scelta possono essere fissati anche nello specifico accordo collettivo aziendale con i sindacati²², di chiusura della procedura, si confronti Cass. 24 marzo 1998, n. 3133 e la circ. Min. Lav., 16 dicembre 1996, n. 168: una volta così fissati, essi devono ovviamente essere poi rispettati²³.

Ovviamente i criteri devono rispettare requisiti di obiettività, imparzialità e generalità, in coerenza con le finalità dell'istituto²⁴.

Ammissibile, per esempio, il criterio della maggior prossimità al pensionamento²⁵.

La scelta dei lavoratori da licenziare non può essere limitata nell'ambito di uno o più reparti specifici dell'azienda, se non ricorrono esigenze tecnico-produttive che giustificano tale limitazione²⁶.

9. L'intimazione dei licenziamenti

Al termine, il datore di lavoro, anche in assenza di accordi di alcun tipo, può intimare i licenziamenti, in forma scritta e dando il preavviso previsto dal c.c.n.l.

Nella lettera a ciascun dipendente non è necessaria una motivazione estesa e dettagliata, bastando anche una succinta indicazione *per relationem*²⁷, considerato che è nelle comunicazioni agli Uffici pubblici ed ai sindacati, descritte appena oltre, che occorre invece la specificazione dei motivi e dei criteri di scelta adottati.

10. Le comunicazioni finali

Infine, contestualmente all'intimazione dei licenziamenti²⁸, il datore di lavoro deve comunicare per iscritto ai competenti uffici pubblici (Ufficio Regionale del lavoro e della massima occupazione e Commissione Regionale per l'impiego) nonché ai sindacati l'elenco dei lavoratori licenziati con una serie di dati individuali (cfr. il comma 9 dell'art. 4, L. 233/1991) e con puntuale indicazione delle modalità con le quali sono stati applicati i criteri di scelta.

Bisogna fare quindi una sorta di graduatoria di tutti i dipendenti, anche quelli non licenziati, che consenta di individuare con chiarezza le modalità di applicazione dei criteri di scelta individuati²⁹.

L'omissione, incompletezza, genericità o tardività della comunicazione in esame è, anche in questo caso, sanzionata con l'inefficacia dei licenziamenti.

(21) A. VALLEDONA, op. cit., p. 515, nota 3.

(22) «Distribuendo sacrifici, talvolta (quando la norma di rango superiore lo autorizzi) anche in deroga agli standard stabiliti dalla legge o da altri contratti collettivi» (GIUGNI 2001, 147; ma v. anche RIGANÒ G., 1999b, 191; ZILIO GRANDI 1993, 834; PATERNÒ 1993, 129; FOCARETA 1992, 319; PERULLI 1992, 515).» Così C. SUNNA in *Diritto del lavoro, Commentario diretto da Franco Carinci*, III, UTET, 2007, p. 535.

(23) L'art. 5, comma 3, della legge n. 223/1991 parla di inefficacia del recesso allorché la procedura prevista puntualmente dall'art. 4 non è stata seguita o quando lo stesso sia stato intimato senza forma scritta, mentre parla di annullabilità in caso di violazione dei criteri di scelta determinati con l'accordo collettivo o, in difetto, dalla legge.

(24) Cfr. Corte Cost., 30 giugno 1994, n. 268, RIDL 1995, II, 237, con nota di MANGANIELLO.

(25) Cfr. Cass., 12 agosto 2009, n. 18253, MGL, 2010, 1-2, p. 41; Cass., 2 settembre 2003, n. 12781, MGL, 2004; Cass., 28 luglio 2000, n. 9956, GCM, 2000, 1654.

(26) Così Cass. Lav., 3 novembre 2008, n. 26376, in *Guida al lavoro* n. 45/2008, p. 23: «In caso di licenziamento collettivo per riduzione del personale, qualora il progetto di ristrutturazione aziendale si riferisca in modo esclusivo a un'unità produttiva o a uno specifico settore dell'azienda, la comparazione dei lavoratori, al fine di individuare quelli da avviare alla mobilità, non deve necessariamente interessare l'intera azienda, ma può avvenire, secondo una legittima scelta dell'imprenditore ispirata al criterio legale delle esigenze tecnico-produttive, nell'ambito della singola unità produttiva, ovvero del settore interessato alla ristrutturazione. E' tuttavia arbitraria e quindi illegittima ogni decisione del datore di lavoro diretta a limitare l'ambito di selezione a un singolo settore o a un reparto, se ciò non sia strettamente giustificato dalle ragioni che hanno condotto alla scelta di riduzione del personale. La delimitazione dell'ambito di applicazione dei criteri di scelta dei lavoratori da porre in mobilità è dunque consentita solo quando gli esposti motivi dell'esuberato e le ragioni per cui lo stesso non può essere riassorbito conducono coerentemente a limitare la platea dei lavoratori oggetto della scelta». Cfr. anche Cass., 2 dicembre 2009, n. 25353, GL 3/2010; Cass., 9 settembre 2003, n. 13182, NGL, 2004, 232; Cass. SS. UU., 15 ottobre 2002, n. 14616, DPL, 2002, con nota di PETRUCCI; Cass., 26 settembre 2000, n. 12711, MGI, 2000.

(27) Cfr. Cass., 10 giugno 1999, n. 5718, RIDL, 2000, I, 189.

(28) Vi è contrasto sull'interpretazione da dare al requisito della contestualità: secondo alcune pronunce da intendersi rigidamente, ancorché non si richieda, per lo più, la redazione necessariamente di un unico documento; secondo altre più elasticamente, ammettendosi intervalli anche di più giorni tra le intimazioni dei licenziamenti e le successive comunicazioni.

(29) Cfr. Cass., 4 novembre 1997, n. 10832, MGL, 1998, 124; Cass., 18 dicembre 2001, n. 15993, OGL, 2002, 142; Cass., 2 aprile 2002, n. 4949, GC, 2002, I, 1849; Cass., 8 gennaio 2003, n. 86, OGL, 2003, I, 178.